



Departamento Jurídico
Unidad de Dictámenes
e Informes en Derecho
E12552 (242) 2024

828 49
DICTAMEN N° _____ / _____

MATERIA: Jornada; consultas Ley N°21.561.

RESUMEN:

1. El ajuste de la jornada de las personas trabajadoras que se desempeñan bajo un sistema de turnos, debe realizarse mediante un acuerdo entre las partes. A falta de este, se aplicará lo dispuesto en el artículo 24 de la Ley N°21.755.
2. La Dirección del Trabajo se ha pronunciado sobre los criterios para aplicar la exclusión de la limitación de jornada contemplada en el artículo 22 inciso 2º del Código del Trabajo, en el Dictamen N°84/4, de 06.02.2024, y N°545/22, de 12.08.2024.
3. La Ley N°21.561, no contempla una modificación en la forma de cálculo de la jornada extraordinaria, debiendo considerarse para tal efecto la jornada de trabajo pactada en cada caso.
4. En caso de término de una relación laboral, cuya jornada se distribuye hasta en cuatro ciclos cuyo promedio es de 40 horas, conforme a lo dispuesto en el artículo 22 bis del Código del Trabajo, debe verificarse si se ha trabajado un promedio de horas superior al límite legal, en cuyo caso se pagarán todas aquellas horas necesarias para completar el promedio de 40 horas semanales.
5. Este Servicio se ha pronunciado sobre la aplicación de la normativa referida a las bandas horarias contempladas en el artículo 27 del Código del Trabajo, mediante el Dictamen N°297/17, de 08.05.2024.
6. La Dirección del Trabajo se ha referido a la implementación de la compensación de jornada extraordinaria con días de feriado, mediante el Dictamen N°199/5, de 28.03.2024.
7. Este Servicio se ha pronunciado respecto de las modificaciones realizadas a las jornadas excepcionales por la Ley N°21.561, mediante el Dictamen n°601/26, de 04.09.2025. Lo anterior resulta aplicable a aquellos procesos continuos

contemplados en el inciso 1º N°2, del artículo 38 del Código del Trabajo, en la medida que no superen las cuarenta y dos horas semanales y se registren en la Inspección del Trabajo.

8. La Dirección del Trabajo se ha referido a aquellos casos en que las partes han pactado la imputabilidad del tiempo destinado a la colación a la jornada de trabajo mediante el Dictamen N°745/38, de 11.11.2025.

9. No resulta posible dar respuesta a las consultas planteadas de forma genérica, sin elementos necesarios que permitan determinar con precisión lo consultado.

10. La determinación de la exclusión del descanso dominical de un cargo determinado debe estar establecida en el contrato de trabajo y ajustarse al marco legal. Asimismo, para solicitar la autorización al Director del Trabajo de una jornada excepcional, se debe contar con el acuerdo de los trabajadores involucrados.

ANTECEDENTES:

1) Pase N°1721, de 24.12.2025, de Asesor de Gabinete de Director del Trabajo.

2) Instrucciones, de 02.12.2025, 11.12.2025 y 19.12.2025, de Jefa Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho.

3) Instrucciones, de 22.08.2024, de Jefe Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho (S).

4) Presentación, de 12.01.2024, [REDACTED] en representación del Sindicato Nacional de Trabajadores N°2 de la Empresa Soprole S.A.

FUENTES: Artículos 9, 10, 11, 22, 22 bis, 27, 32, 38, 153, 156 del Código del Trabajo; Ley N°21.561; Decreto N°48, de 2023, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social; Ley N°21.755.

CONCORDANCIA: Dictamen N°81/02 de 01.02.2024; N°82/3, de 01.02.2024; N°84/4, de 06.02.2024; N°199/5, de 28.03.2024; N°297/17, de 08.05.2024; N°545/22, de 12.08.2024; N°601/26, de 04.09.2025; N°745/38, de 11.11.2025. Ordinario N°3488, de 05.07.2016; N°850, de 11.12.2024; N°880, de 16.12.2024.

SANTIAGO,

30 DIC 2025

DE : DIRECTOR NACIONAL DEL TRABAJO (S)

A : [REDACTED] [REDACTED]
SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES N°2 DE LA EMPRESA
SOPROLE S.A.
[REDACTED]

Mediante presentación citada en el antecedente 4), requieren un pronunciamiento de esta Dirección acerca de las siguientes materias relativas a las modificaciones incorporadas al Código del Trabajo por la Ley N°21.561 (Ley de 40 horas):

1. Forma de distribución de la jornada de los trabajadores afectos a turnos rotativos.
2. Criterios contemplados por esta Dirección en relación con el inciso segundo del artículo 22 del Código del Trabajo.
3. Si se mantendrá la fórmula para el cálculo del monto correspondiente a la hora, día y jornada extraordinaria laborada.
4. Alcance de la norma del inciso cuarto del artículo 22 bis incorporado al Código del Trabajo por la citada Ley N°21.561.
5. Alcance de la disposición que sustituye el artículo 27 del Código del Trabajo, incorporada por el citado cuerpo normativo.
6. Alcance de la norma prevista en el nuevo inciso cuarto del artículo 32 del Código del Trabajo incorporado por la ley en comento.
7. Sentido y alcance de las disposiciones contenidas en los nuevos incisos 8°, 10° y 11° incorporadas al artículo 38 del Código del Trabajo por el citado cuerpo normativo.
8. Si se dictó el reglamento al que se hace mención en el artículo 5° transitorio de la ley en referencia.
9. Aplicación del artículo 6° transitorio de la ley en el caso de las empresas que tengan incorporada la colación dentro de la jornada laboral. En otros términos, qué significa ajustar el horario y, qué ocurre en caso de que las partes de la relación laboral no hubiesen alcanzado un acuerdo al respecto.
10. Aspectos de la Ley N°21.561 respecto de los cuales el empleador puede decidir unilateralmente y cuáles son los que deben necesariamente negociarse con el sindicato.
11. Procedimiento al que correspondería recurrir en caso de que no se hubiera arribado a un acuerdo entre el empleador y el sindicato en los términos previstos por la citada ley.

12. Forma en que un sindicato puede informarse acerca de una eventual solicitud de excepción del descanso dominical para algunos cargos efectuada por el empleador.

Al respecto cumple con informar a Uds. lo siguiente:

1. En cuanto a la forma de distribución de la jornada de los trabajadores afectos a turnos rotativos, se debe recordar que el artículo 10 N°5 del Código del Trabajo, indica:

"El contrato de trabajo debe contener, a lo menos, las siguientes estipulaciones:

5.- duración y distribución de la jornada de trabajo, salvo que en la empresa existiere el sistema de trabajo por turno, caso en el cual se estará a lo dispuesto en el reglamento interno;"

Al respecto, se hace presente que el objeto del legislador de determinar un contenido mínimo del contrato individual de trabajo, es dar certeza a las partes de lo pactado, especialmente a la parte trabajadora, quien a lo menos debe conocer lo acordado en los puntos indicados en el artículo citado y su alcance. Sobre la materia en particular, ha señalado previamente este Servicio, que la determinación de la jornada de trabajo implica establecer o consignar de forma clara y precisa la duración de esta, y en los días en que aquella se va a distribuir (Ordinario N°850, de 11.12.2024).

Ahora bien, que la jornada esté distribuida en un sistema de turnos, no obstante que deba existir un acuerdo entre las partes al respecto, y, por consiguiente, se requiera un acuerdo para su modificación o reducción al aplicar la modificación incorporada por la Ley N°21.561. A falta de este, deberá considerarse lo señalado en el artículo 24 de la Ley N°21.755.

Particularmente, en cuanto a la existencia de un sistema de turnos regulado en el Reglamento Interno, la Dirección del Trabajo, mediante el Ordinario N°3488, de 05.07.2016, señaló:

"Con todo, cabe hacer presente que la doctrina de esta Dirección relativa a la facultad del empleador de modificar los sistemas de distribución de jornada y descansos, contenida, entre otros, en dictamen N°3996/052 de 07.08.2015, ha precisado que tales cláusulas contractuales constituyen cláusulas esenciales, respecto de las cuales debe alcanzarse pleno consentimiento por ambas partes del vínculo y que, además, exigen para su modificación un acuerdo de iguales características, independientemente de que éstas se encuentren pactadas en un reglamento interno.

De esta suerte, posible es concluir que aun cuando el sistema de distribución de jornada y descansos se encuentre pactado en el reglamento interno, conforme a lo dispuesto en la parte final del artículo 10 N°5 del Código del Trabajo, en cuyo caso el legislador, en forma excepcional, y tratándose de un sistema de trabajo por turnos, ha permitido que estos se establezcan en el reglamento interno de orden, higiene y seguridad, el

empleador no podrá modificar unilateralmente tales condiciones, sin que previamente, cuente con la anuencia de los trabajadores, en orden a que estos acceden a modificar dicha cláusula esencial del contrato de trabajo."

Asimismo, se debe destacar que, para modificar el Reglamento Interno, el empleador deberá seguir el procedimiento establecido en el artículo 156 del Código del Trabajo, y que este puede ser impugnado por cualquier trabajador o las organizaciones sindicales de la empresa respectiva, conforme a lo dispuesto en el artículo 153 del mismo cuerpo legal.

2. En cuanto a los criterios contemplados por esta Dirección para efectos de excluir una persona trabajadora de la limitación de jornada, en relación con lo dispuesto en el inciso segundo del artículo 22 del Código del Trabajo, cabe remitirse a lo sostenido por este Servicio en el Dictamen N°84/4, de 06.02.2024, y N°545/22, de 12.08.2024, en el cual se desarrolla la materia consultada.

3. Respecto de la consulta referida a la fórmula a utilizar para el cálculo del monto correspondiente a la hora, día y jornada extraordinaria laborada, se mantendrá la misma fórmula, considerando para su cálculo el total de horas por el cual la persona trabajadora está contratada.

Es decir, para calcular el valor de las horas extraordinarias, en el caso de un trabajador contratado por 44 horas semanales, debe dividirse su sueldo en 30 y multiplicarse por 7, dividiendo luego el resultado por 44. El valor obtenido corresponde al valor de la hora ordinaria. Por último, al resultado obtenido se le debe aumentar el 50%, multiplicándose por 1,5.

4. En cuanto a la consulta referida al alcance de la norma del inciso 4º del artículo 22 bis incorporado al Código del Trabajo por la citada Ley N°21.561, se debe considerar que dicho artículo dispone lo siguiente:

"Si las partes acuerdan que la jornada señalada en el inciso primero del artículo anterior pueda distribuirse en base a un promedio semanal de cuarenta horas en un ciclo de hasta cuatro semanas, ella no podrá exceder de cuarenta y cinco horas ordinarias en cada semana, ni extenderse con este límite por más de dos semanas continuas en el ciclo.

A efectos del inciso anterior, se deberá fijar de común acuerdo un calendario con la distribución diaria y semanal de las horas de trabajo en el ciclo. Con todo, las partes podrán acordar diferentes alternativas de distribución de la jornada en un ciclo. El empleador comunicará al trabajador la alternativa que se aplicará en el ciclo siguiente, con al menos una semana de antelación al inicio de éste.

En caso de que el trabajador al que se aplique el sistema se encuentre sindicalizado, se requerirá, además, el acuerdo previo de la organización sindical a la que se encuentre afiliado.

Si al término de la relación laboral el trabajador hubiere prestado servicios por más horas que el promedio legal en el ciclo respectivo, calculadas de forma proporcional, deberán pagarse todas aquellas horas necesarias para completar el promedio de cuarenta horas semanales.

Mediante negociación colectiva o pactos directos con sindicatos, y sólo respecto de sus afiliados, se podrá acordar que el tope semanal contemplado en el inciso primero se amplíe a cincuenta y dos horas en cada semana, aplicándose los demás requisitos y criterios contenidos en los incisos anteriores.”

Del análisis de la disposición legal recién transcrita, efectuado en el Dictamen N°81/02 de 01.02.2024, es posible sostener, en primer lugar, que, con su incorporación al Código del Trabajo se introduce una nueva forma de distribución de la jornada ordinaria por las partes de la relación laboral, sobre la base de promedios semanales, en períodos de hasta cuatro semanas, que no superen las 40 horas.

En efecto, del tenor literal de la disposición en estudio se infiere que las partes pueden acordar la distribución de la jornada en un único ciclo de 2, 3 o 4 semanas de extensión, siempre que el promedio de las horas ordinarias que deban laborarse no exceda de 40. De ello se sigue que, si las partes de la relación laboral optan por dicha modalidad, deberán determinar previamente el número de semanas que incluirá el respectivo ciclo, para luego establecer su distribución diaria y semanal.

A su vez, tal como se señaló en el citado pronunciamiento, en caso de acordarse por las partes la aludida modalidad de distribución de la jornada ordinaria sobre la base de los referidos promedios semanales, en las condiciones ya indicadas, deberá utilizarse un parámetro de hasta cuatro semanas, con el objeto de que resulte coincidente con períodos de siete días, no así de treinta, evitando con ello el inconveniente que se produciría en el caso de aquellos meses que cuentan con 31 días.

Particularmente, en su inciso 4º, el artículo se refiere a la forma en que deben pagarse las horas trabajadas, si al término de la relación laboral el trabajador hubiese prestado servicios por más horas que el promedio legal en el ciclo respectivo, calculadas de forma proporcional, indicando que se deberán pagar todas aquellas necesarias para completar el promedio de cuarenta horas semanales.

Es decir, a modo de ejemplo, si las partes pactaron una distribución de la jornada en base de un promedio semanal de cuarenta horas en un ciclo de cuatro semanas y que, en cada una de las dos primeras debió laborar cuarenta y cinco horas, poniéndose término a su contrato de trabajo antes de completar el ciclo mensual seguido de dos semanas con una jornada de 35 horas en cada una de ellas, deberá pagársele un total de 30 horas semanales, que corresponden a la diferencia entre el exceso de horas laboradas durante las dos primeras semanas del ciclo (10 horas) y las 40 horas correspondientes al promedio semanal.

Finalmente, sobre este punto, cabe destacar que la norma sólo se refiere al caso en que se haya trabajado en exceso del promedio legal, sin contemplar una regla especial para el caso que se haya trabajado por debajo de este, por lo que, en tal caso, se deberán pagar los días trabajados, aplicando las reglas generales.

5. En cuanto al alcance de la disposición que sustituye el artículo 27 del Código del Trabajo, referida a las bandas horarias, cabe remitirse a lo señalado por este Servicio en los Dictamen N°297/17, de 08.05.2024.

6. Luego, respecto del alcance de la disposición contenida en el nuevo inciso cuarto del artículo 32 del Código del Trabajo, que incorpora la posibilidad de compensar horas extraordinarias trabajadas por días adicionales de feriado, la Dirección del Trabajo ya se ha pronunciado mediante el Dictamen N°199/5, de 28.03.2024.

7. En cuanto a la consulta realizada por cuál sería el sentido y alcance de las disposiciones contenidas en los nuevos incisos 8°, 10° y 11° incorporadas al artículo 38 del Código del Trabajo por el citado cuerpo normativo, y la publicación del Reglamento al que se refiere el inciso 10°, recién nombrado, se debe informar que el reglamento que determina los límites y parámetros de distribución de los sistemas excepcionales de jornadas de trabajo y descanso, fue promulgado el día 29.09.2023, mediante el Decreto N°48 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

Luego, se hace presente que este Servicio se ha pronunciado sobre lo dispuesto en el inciso 8° del artículo 38 del Código del Trabajo, cuyo contenido se incorpora al artículo 7° del Reglamento señalado en el párrafo anterior, mediante el Dictamen N°601/26, de 04.09.2025.

Lo razonado en el pronunciamiento recién citado, resulta aplicable a lo dispuesto en el inciso 11° del artículo 38, que dispone que iguales compensaciones a las señaladas en su inciso 8° podrán ser acordadas tratándose de los procesos de trabajo continuos contemplados en el numeral 2 del inciso primero del artículo en comento, en tanto, no superen las cuarenta y dos horas semanales, y se registren en la Inspección del Trabajo.

8. Respecto de la aplicación del artículo 6° transitorio de la Ley N°21.561, en el caso de las empresas que tengan incorporada la colación dentro de la jornada laboral y sus efectos en la reducción de la jornada, la Dirección del Trabajo se ha pronunciado mediante el Dictamen N°745/38, de 11.11.2025.

9. En cuanto a las consultas referidas a los aspectos que el empleador puede decidir unilateralmente y cuáles son los que deben necesariamente negociarse con el sindicato, y el procedimiento al que correspondería recurrir en caso de que no se hubiera arribado a un acuerdo entre ellos, se debe señalar que no resulta posible dar una respuesta, puesto que las preguntas han sido expuestas de forma indeterminada, sin señalar elementos que permitan determinar con precisión lo consultado.

Sin perjuicio de lo anterior, se informa que, respecto de la participación de las organizaciones sindicales en la implementación de la Ley de 40 horas, se ha emitido el Dictamen N°82/3, de 01.02.2024, que se pronuncia sobre su intervención en la celebración de acuerdos para la reducción de la jornada laboral.

10. En cuanto a la forma en que un sindicato puede informarse acerca de una eventual solicitud de excepción del descanso dominical para algunos cargos

efectuada por el empleador, se debe hacer presente que el artículo 35 del Código del Trabajo establece como regla general, que los días domingo y aquellos que la ley declare festivos serán de descanso, salvo respecto de las actividades autorizadas por la ley para trabajar esos días.

De lo anterior se desprende que sólo la ley puede contemplar casos de excepción, y las causales de su procedencia deben ser verificadas de forma restrictiva. Para tal efecto, la ley ha contemplado dos vías en que se establecen situaciones de excepción: cuando la ley expresamente lo declara y cuando la actividad que se trate estuviere comprendida en los supuestos del artículo 38 del Código del Trabajo (Ordinario N°880, de 16.12.2024). Así las cosas, es la norma la que establece los márgenes dentro de los cuales es posible exceptuar una determinada función del descanso dominical.

Ahora bien, si las partes consideran que un cargo o función está exceptuado de descanso dominical, dados los supuestos contemplados en la norma señalada, siendo la duración de la jornada y su distribución una cláusula obligatoria del contrato de trabajo, tal situación debiese constar en dicho instrumento.

En caso que la consulta se refiera a una eventual solicitud de jornada excepcional por parte del empleador al Director del Trabajo, conforme a lo dispuesto en inciso 7º del artículo 38 del Código del Trabajo, cabe hacer presente que dentro de los requisitos de tal solicitud se contempla el acuerdo con los trabajadores involucrados, por lo que necesariamente estos deben ser informados por el empleador antes de hacer la presentación a este Servicio.

En consecuencia, sobre la base de la jurisprudencia administrativa invocada y consideraciones formuladas, cúmpleme informar a Ud., lo siguiente:

1. El ajuste de la jornada de las personas trabajadoras que se desempeñan bajo un sistema de turnos, debe realizarse mediante un acuerdo entre las partes. A falta de este, se aplicará lo dispuesto en el artículo 24 de la Ley N°21.755.
2. La Dirección del Trabajo se ha pronunciado sobre los criterios para aplicar la exclusión de la limitación de jornada contemplada en el artículo 22 inciso 2º del Código del Trabajo, en el Dictamen N°84/4, de 06.02.2024, y N°545/22, de 12.08.2024.
3. La Ley N°21.561 no contempla una modificación en la forma de cálculo de la jornada extraordinaria, debiendo considerarse para tal efecto la jornada de trabajo pactada en cada caso.
4. En caso de término de una relación laboral, cuya jornada se distribuye sobre la base de promedios semanales 40 horas en lapsos de hasta cuatro semanas, conforme a lo dispuesto en el artículo 22 bis del Código del Trabajo, debe verificarse si en dicho periodo se ha trabajado un promedio de horas superior al límite legal, en cuyo caso se pagarán todas aquellas horas necesarias para completar el promedio de 40 horas semanales.

5. Este Servicio se ha pronunciado sobre la aplicación de la normativa referida a las bandas horarias contempladas en el artículo 27 del Código del Trabajo, mediante el Dictamen N°297/17, de 08.05.2024.

6. La Dirección del Trabajo se ha referido a la implementación de la compensación de jornada extraordinaria con días de feriado, mediante el Dictamen N°199/5, de 28.03.2024.

7. Este Servicio se ha pronunciado respecto de las modificaciones realizadas a las jornadas excepcionales por la Ley N°21.561 y su Reglamento, mediante el Dictamen n°601/26, de 04.09.2025. Lo anterior resulta aplicable a aquellos procesos continuos contemplados en el inciso 1º N°2, del artículo 38 del Código del Trabajo, en la medida que no superen las cuarenta y dos horas semanales y se registren en la Inspección del Trabajo.

8. La Dirección del Trabajo se ha referido a aquellos casos en que las partes han pactado la imputabilidad del tiempo destinado a la colación a la jornada de trabajo y sus efectos en la aplicación de la reducción de la jornada establecida en la Ley N°21.561, mediante el Dictamen N°745/38, de 11.11.2025.

9. No resulta posible dar respuesta a las consultas planteadas de forma genérica, sin elementos necesarios que permitan determinar con precisión lo consultado.

10. La determinación de la exclusión del descanso dominical de un cargo determinado debe estar establecida en el contrato de trabajo y ajustarse al marco legal. Asimismo, para solicitar la autorización al Director del Trabajo de una jornada excepcional, se debe contar con el acuerdo de los trabajadores involucrados.

Es todo cuanto puedo informar.

Saluda atentamente a Ud.,



JKG
NPS/MGC/AGS
Distribución

- Jurídico
- Partes
- Boletín Oficial
- Subdirectora del Trabajo (S)
- Departamentos y Oficinas del Nivel Central
- XVI Regiones
- Inspecciones Provinciales y Comunales
- Ministro del Trabajo y Previsión Social
- Subsecretario del Trabajo